

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Perambabulan, maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa:

1. Hasil pengujian menyatakan bahwa variabel pemberian kompensasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Perambabulan. Dengan memperoleh hasil dari uji pengaruh individual sebesar 4,6%. Artinya pemberian kompensasi baik secara finansial maupun secara non finansial belum efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Perambabulan. Dengan memperoleh hasil dari uji pengaruh individual sebesar 17,4%. Artinya motivasi yang diberikan sudah efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi menurun maka kinerja karyawanpun akan menurun.
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Perambabulan. Artinya pemberian kompensasi dan motivasi yang diberikan secara bersama-sama sudah efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan

## A. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis adalah:

1. Bagi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Perambabulan

- a. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel pemberian kompensasi yaitu pernyataan bahwa suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja. Dengan demikian, diharapkan pihak KSPPS Perambabulan lebih memperhatikan dan fokus untuk menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dengan tujuan agar karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel motivasi yaitu pernyataan bahwa saya tidak pernah merasa keberatan dengan tugas yang diberikan perusahaan. Dengan demikian, diharapkan pihak KSPPS Perambabulan melakukan evaluasi dan menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, karena beban kerja yang berlebihan akan berdampak pada penurunan motivasi dan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Nilai  $R^2$  dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pemberian kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu sebesar 22%. Artinya terdapat 78% variabel-variabel independen lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitiannya sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.